

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA ACC (ASTRA CREDIT COMPANIES)
CABANG MEDAN II**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

DEBY NOVITA SARI
NPM. 1405161035



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DEBY NOVITA SARI
NPM : 1405161035
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA ABC (ASTRA CREDIT COMPANIES) CABANG MEDAN II

Dinyatakan (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Penguji II

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M.

Pembimbing

Dr. JUPREMAN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JARODI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DEBY NOVITA SARI
N P M : 1405161035
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA ACC
(ASTRA CREDIT COMPANIES) CABANG MEDAN II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Deby Novita Sari
NPM : 1405161035
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara


Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan..08-Sept2018
Pembuat Pernyataan




Deby Novita Sari

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEBY NOVITA SARI
NPM : 1405161035
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA ACC
(ASTRA CREDIT COMPANIES) CABANG MEDAN II

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
01/10-2018	Draf Skripsi Diterima		
05/10-2018	Pertbaiki Susunan Penelitian		
08/10-2018	Pertbaiki Hasil Penelitian		
09/10-2018	Pertbaiki Pembahasan		
10/10-2018	Pertbaiki Kesimpulan		
12/10-2018	ACC Sidang meja hijau		

Pembimbing Skripsi

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

ABSTRAK

DEBY NOVITA SARI. 1405161035. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada ACC (Astra Credit Companies).

Budaya Organisasi dan Kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yang nantinya dapat mendukung keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini Budaya Organisasi dan Kompensasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Disiplin Kerja Karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan juga menghitung nilai regresi berganda, nilai koefisien determinasi serta melakukan uji hipotesis parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*)

Berdasarkan hasil penghitungan membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) dan Kompensasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Penelitian pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II”**.

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan program studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Dalam hal ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih terdapat kekurangan di dalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik demi membangun dalam perbaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan yang diperoleh adalah berkat bantuan dan dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda saya tercinta Sofyan Sorik dan Ibunda tersayang Rita Saragih, selaku orangtuapenulis yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan semangat serta mendoakan penulis yang tiada habisnya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin H,SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Penulis yang telah bersedia mengorbankan waktunya untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi skripsi ini
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku staff pengajar yang banyak membekali ilmu dengan berbagai pengetahuan
9. Untuk sahabat saya Silvi Audina, S.E, selaku teman penulis yang selalu memberikan semangat dan selalu ada disaat suka maupun duka dalam penyelesaian skripsi Skripsi ini
10. Teman-teman Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2014 khususnya kepada kelas H Manajemen Siang yang telah membantu penulis

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayah-nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia akhirat, Amin.

Medan, Oktober 2018
Penulis,

DEBY NOVITA SARI
NPM. 1405161035

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
A. Uraian Teori	7
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	7
a. Pengertian Disiplin Kerja	7
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja	10
d. Indikator Disiplin Kerja	14
2. Budaya Organisasi.....	15
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
b. Fungsi Budaya Organisasi.....	16
c. Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	17
d. Indikator Budaya Organisasi	19

3. Kompensasi	21
a. Pengertian Kompensasi.....	21
b. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
c. Faktor –faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	25
d. Indikator kompensasi	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitan	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi Dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisa Data.....	36

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Disiplin Kerja	31
Tabel III.2 : Indikator Budaya Organsasi	31
Tabel III.3 : Indikator Kompensasi	32
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan penelitian	32
Tabel III.5 : Skala Pengukuran Likert	34
Tabel IV.1 : Skala Pengukuran Likert	42
Tabel IV.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	44
Tabel IV.5 : Skor Angket untuk variabel X1	44
Tabel IV.6 : Skor Angket untuk variabel X2	47
Tabel IV.7 : Skor Angket untuk variabel Y	49
Tabel IV.8 : Hasil Uji validitas instrumen variabel x1	51
Tabel IV.9 : Hasil Uji validitas instrumen variabel x2	52
Tabel IV.10 : Hasil Uji validitas instrumen variabel y	52
Tabel IV.11 : Hasil Relibialitas Variabel x1,x2 dan y	53
Tabel IV.12 : Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.13 : Regresi Linear Berganda	57
Tabel IV.14 : Hasil Uji-t X1 dan Y	59
Tabel IV.15 : Hasil Uji-t X2 dan Y	60
Tabel IV.16 : Hasil Uji F	61
Tabel IV.17 : Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1	Paradigma penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja	27
Gambar II.2	Paradigma penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	27
Gambar II.3	Paradigma penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	28
Gambar III.1	Kriteria Pengukuan Hipotesis Uji t.....	39
Gambar III.2	Kriteria Pengukuan Hipotesis Uji F	40
Gambar IV.1	Hasil Pengujian Normalitas	54
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Kasmir (2016, hal.6).

ACC (*Astra Credit Companies*) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan mobil dan alat berat. PT Astra Sedaya Finance yang merupakan cikal bakal ACC berdiri pada 15 Juli 1982 dengan nama PT Rahardja Sedaya, didirikan guna mendukung bisnis otomotif kelompok Astra. Sejak tahun 1994, PT Astra Sedaya Finance dan perusahaan asosiasinya mengembangkan merek *Astra Credit Companies* (ACC) untuk mendukung usahanya. ACC berkomitmen penuh untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. ACC menyediakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian mobil dan alat berat dalam kondisi baru ataupun bekas serta fasilitas Pembiayaan Investasi, Pembiayaan Modal Kerja, Pembiayaan Multiguna dan Sewa Operasi (*Operating Lease*). ACC juga mendukung penjualan mobil melalui jaringan dealer, showroom maupun perseorangan di seluruh wilayah Indonesia. Jaringan ACC tersebar di hampir seluruh kota besar di Indonesia. Saat ini ACC memiliki 75 kantor cabang yang tersebar di 59 kota di Indonesia, dan akan terus bertambah.

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Hamali (2016, hal.214).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah. Sutrisno (2010, hal.2).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberiaan kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Zainal dkk (2009, hal.541).

Dari penelitian yang ditemukan penulis selama melakukan pengamatan pada ACC (*Astra Credit Companies*) cabang Medan II antara lain budaya organisasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan masih sangat kurang, dilihat dari ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan, Kompensasi sangat diperlukan

dalam suatu pekerjaan, disini pemberian kompensasi masih kurang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya sehingga masih banyak ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengangkat permasalahan tersebut kedalam tulisan yang berbentuk skripsi dengan judul:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya budaya organisasi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan seperti ketidak jelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II
2. Masih kurangnya kompensasi karyawan terhadap perusahaan seperti banyak ketidak adilan dalam pemberian kompensasi pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II
3. Masih kurangnya disiplin kerja karyawan saat jam kerja sedang berlangsung untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada pada penelitian ini, dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis

membatasinya pada : Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II.

2. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian ini yakni sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II ?
- c. Apakah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II

- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II

2. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini penulis pun berharap nantinya agar dapat memberikan manfaat, baik untuk diri sendiri, perusahaan, maupun juga pihak lainnya. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II

2) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

b. Manfaat Teoritis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu ekonomi khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama pengerjaan penelitian ini.

2) Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambah referensi untuk ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dan sebagai tambahan keperpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin dalam kehidupan sehari-hari, dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus di tanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para karyawan.

Disiplin pun dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan para ahli untuk mendefinisikan disiplin kerja namun walaupun begitu mempunyai tujuan yang sama. Untuk memperjelas pengertian disiplin kerja maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang definisi disiplin kerja yaitu :

Menurut Hamali (2016, hal.214) mengatakan bahwa :

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009, hal.193) :

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Selanjutnya menurut Rivai dkk (2009, hal.599)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan perusahaan untuk mendorong para anggota agar memenuhi ketentuan organisasi karena kedisiplinan suatu organisasi terbilang baik apabila sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja termasuk suatu kunci kesuksesannya seorang karyawan dalam pencapaian tujuan dengan hasil yang semaksimal mungkin, tanpa adanya disiplin kerja yang diterapkan maka sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai suatu kesuksesan. Adapun tujuan yang dikemukakan Sutrisno (2009, hal.87) adalah :

- 1) Untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.
- 2) Untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian.
- 3) Untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan.

- 4) Untuk mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
- 5) Untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Adapun tujuan lain dari disiplin Menurut Simamora (2006, hal.611) adalah :

- 1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.

- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Dengan demikian disiplin sangatlah dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan, selain melindungi perusahaan juga melindungi karyawan itu sendiri dari segala hal yang bisa merugikan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Menurut Sutrisno dalam Hamali (2010, hal.89-92) :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan,

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pimpinan tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain :

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Hasibuan (2009, hal.194) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukum
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan-tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut

baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik

5) Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan

berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8) Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi mengikat semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja merupakan sesuatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar disiplin kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin sesuai dengan tujuan perusahaan. Adapun indikator disiplin kerja Menurut Agustini (2011 hal.73) adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Berikut penjelasannya :

1) Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidak hadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Untuk memperjelas pengertian budaya organisasi maka akan dikutip dari pendapat Sutrisno (2010, hal.2) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Adapun pengertian lain dari budaya organisasi yang dikemukakan Menurut Robbins (2008, hal.225) menyatakan bahwa : Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Adapun pengertian lain dari budaya organisasi Menurut Robbins (2011, hal.124) menyatakan bahwa :

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan. Oleh sebab itu fungsi utama budaya organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan.

Menurut Sunyoto (2015, hal.227) Budaya organisasi memiliki dua fungsi utama yaitu :

1. Sebagai proses integrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berintegrasi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan

seseorang dengan rekan kerja lainnya identitas kolektif tentang memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.

2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan dimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan hubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

c. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Luthan dalam Tika (2010: 109) faktor-faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas, sebagai berikut:

1) Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota-anggota baru baik yang dilakukan melalui program-program latihan. Melalui program-program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi, kebersamaan juga dipengaruhi oleh imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi jabatan), hadiah-hadiah dan

tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat Intensitas bisa merupakan hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi dan perusahaan perlu memperhatikan dan peduli terhadap karyawan guna menanamkan nilai-nilai budaya.

Sedangkan menurut Wirawan (2007, hal 72-79) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1) Anggota Organisasi

Anggota organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi. Anggota organisasi terdiri atas : pendiri, pemimpin, anggota, konsultan, dan pemegang saham organisasi.

2) Budaya Masyarakat

Budaya masyarakat terdiri dari internasional, nasional, dan local, ideology, serta pemerintah

3) Asosiasi Profesi

Organisasi dapat menyajikan profesi tertentu atau dalam mencapai tujuannya menggunakan profesi tertentu. Dalam melaksanakan profesinya, para profesional suatu organisasi mengacu pada kode etik

profesi yang disusun oleh asosiasi mereka. Dengan demikian dalam melaksanakan profesinya, mereka berperilaku sesuai dengan kode etik dan standar profesi.

4) Sifat Bisnis Organisasi

Sifat atau karakteristik bisnis atau usaha organisasi yang beroperasi di lingkungan tertentu mempunyai pengaruh tertentu terhadap budaya organisasinya. Sifat bisnis organisasi itu terdiri dari produk organisasi, konsumen, teknologi, pesaing dan strategi.

Berdasarkan uraian teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan dalam menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi bagi karyawan Menurut Robbins (2011, hal. 64) :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian ke hal yang rinci

Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian.

3) Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

4) Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu

5) Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu

6) Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

7) Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Adapun indikator lain dari budaya organisasi Menurut Wirawan (2007, hal.129) adalah sebagai berikut :

1) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan

situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Salah satu tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi, disamping tujuan lainnya. Tentu saja bagi mereka yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan memilih perusahaan yang mampu menyediakan kompensasi seperti yang diinginkan. Namun terkadang sebagian mereka memilih, yang penting memperoleh pekerjaan lebih dulu, baru kemudian dipikirkan kompensasi yang diterimanya dikemudian hari.

Untuk memperjelas pengertian kompensasi, maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian kompensasi antara lain Menurut Hasibuan (2009, hal. 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi menurut Yusuf (2015, hal.235) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Kadarisman (2012, hal 1) Kompensasi adalah apa yang

seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 236-238), adapun tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

2) Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan.

4) Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan.

6) Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah

8) Menghindari konflik

Dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antara karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar sesuai aturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009, hal.121-122), adapun tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitaskaryawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan pada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2009, hal. 127-128) adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil.

2)Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi bagi karyawan Menurut Simamora (2009, hal.445) antara lain :

1) Gaji dan upah

Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan Gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif yang sesuai dengan pengorbanan Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas

3) Tunjangan

Tunjangan yang sesuai dengan harapan Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan lainnya yang berkaitan dengan karyawan

4) Fasilitas

Fasilitas yang memadai fasilitas-fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, tempat parkir khusus. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi.

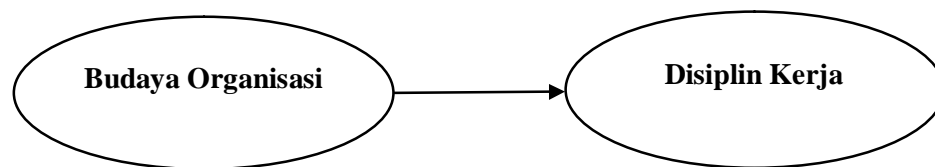
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi sangat berpengaruh dengan disiplin kerja karyawan karena disiplin kerja menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian Brahmasari (2009) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat gambar dibawah ini :



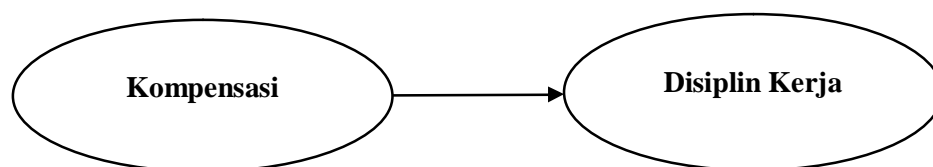
Gambar II.1 Pradigma Penelitian

2. Pengaruh antara Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja karyawan di dalam suatu perusahaan tersebut juga akan menurun.

Hasil penelitian Ayu (2012) bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang erat dan positif dengan peningkatan disiplin kerja.

Pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat gambar dibawah ini :



Gambar II.2 Pradigma Penelitian

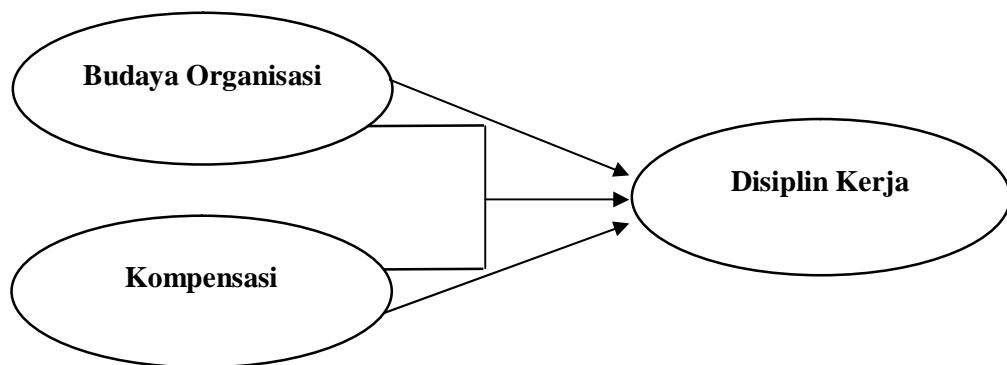
3. Pengaruh Antara Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Budaya organisasi merupakan konsep dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dan bagaimana persepsi ini muncul sebagai suatu pola teladan

kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, akan tercipta disiplin kerja yang baik pula bagi setiap karyawan.

Begitu juga halnya dengan kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat gambar dibawah ini :



Gambar II.3 Pradigma Penelitian

C. Hipotesis

Untuk memperjelas dari arah penelitian yang dilakukan maka, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II.

3. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan ACC (*Astra Credit Companies*) Cabang Medan II.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2008, hal.5) “Penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional adalah penjelasan lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel Y, X₁ dan X₂ yang dimana (Y) disiplin kerja sebagai variabel *dependen*, (X₁) budaya organisasi, (X₂) kompensasi sebagai *independen* yang nantinya diukur untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian.

1. Disiplin kerja (Y)

Disiplin kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator disiplin adalah :

Tabel 3.1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja	Nomor Item Pernyataan
1	Tingkat kehadiran	1,2
2	Tata cara kerja	3,4
3	Ketaatan pada atasan	5,6
4	Kesadaran bekerja	7,8
5	Tanggung jawab	9,10

Sumber : Agustini (2011, hal.73).

2. Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Tabel 3.2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator Budaya Organisasi	Nomor Item Pernyataan
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1,2
2	Perhatian ke hal yang rinci	3,4
3	Orientasi hasil	5,6
4	Orientasi orang	7,8
5	Orientasi tim	9,10
6	Keagresifan	11,12
7	Stabilitas	13,14

Sumber : Robbins (2011, hal.64)

3. Kompensasi

Kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Tabel 3.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi	Nomor Item Pernyataan
1	Gaji dan upah	1,2
2	Insentif	3,4
3	Tunjangan	5,6
4	Fasilitas	7,8

Sumber : Simamora (2009, hal.445)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan ACC (*Astra Creadit Companies*)

Medan Cabang II yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.41 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai Juli 2018 sampai dengan selesai penyusunan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel perincian jadwal kegiatan penelitian tersebut di bawah ini :

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses penelitian	Bulan																			
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data																				
2	Pengajuan judul																				
3	Pengumpulan Teori																				
4	Penyusunan Poposal																				
5	Bimbingan Proposal																				
6	Seminar Proposal																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 50), dari karena itu populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di ACC (*Astra Creadit Companies*) Cabang Medan Ilyang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini penulis berharap mendapatkan hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil dari karena itu jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi karyawanACC (*Astra Creadit Companies*) Cabang Medan II yaitu sebanyak 65 orang karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012 hal,116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demiklian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada ACC (*Astra Creadit Companies*) Cabang Medan Ilyang keseluruhan 65 orang karyawan dan disebut dengan teknik sampel jenuh, karena semua populasi yang ada diperusahaan dijadikan sampel oleh penulis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah menggunakan sumber data primer dan skunder yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data yang dikumpulkan melalui instrument.

1. Studi dokumentasi

Data yang diambil dari arsip perusahaan demi mendukung hasil yang baik untuk penelitian ini.

2. Angket (disusun dalam bentuk *Skala Linkert*)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pernyataandari variabel yang diteliti dan dijawab dalam bentuk check list (√).

Tabel 3-5
Skala Pengukuran Linkert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurangsetuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, pengujian validitas dilakukan dengan

mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus *product momen*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menafsirkan nilai koefisien valid atau tidak validnya. Jika harga $r_{hitung} > r_{tabel. (0,05)}$ maka butir yang diuji tersebut valid, begitu juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel. (0,05)}$ maka butir yang diuji tersebut tidak valid.

b. Realibilitas

Menurut Ghazali (2013hal, 170) reliabilitas berhubungan dengan masyarakat kepercayaan reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel – variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Untuk menghitung reliabilitas quisioner, digunakan rumus alpha:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan

$\sum s_b^2$ = Total varians butir

σ_1^2 = Varians total

Untuk menafsirkannya jika nilai koefisien realibilitas $> 0,6$ maka instrumen reliabel (baik) dan begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien realibilitas $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel (tidak baik).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik suatu kesimpulan dari pengujian tersebut :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang dilakukan adalah model yang terbaik, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas

a) Uji normalitas

Menurut Priyatno (2011, hal. 277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini

dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2011 hal,277) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable Independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi 2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterpolt* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai

residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Berganda

Model analisis statistik, model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompensasi

b₁, b₂, = Koefesien regresi

e = Kesalahan

3. Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan selanjutnya dapat dijelaskan variabel mana diantara variabel bebas tersebut yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, uji t parsial ini dapat diperoleh dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

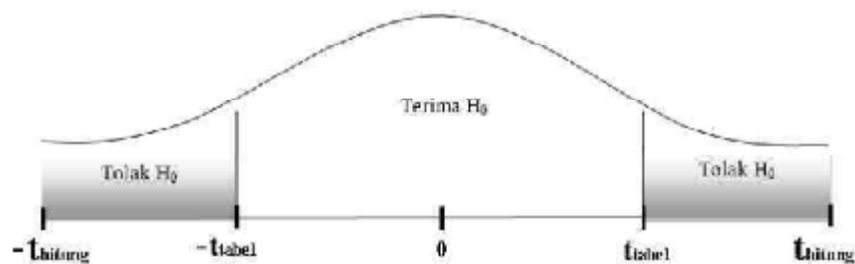
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Kriteria pengujian :

- 1) Jika t hitung > t table berarti H₀ ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap disiplin kerja)
- 2) Jika t hitung < t table berarti H₀ diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja)



Gambar 3-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiyono (2010, hal. 190).

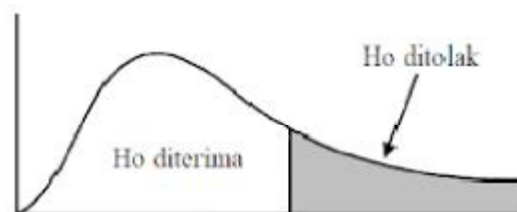
Keterangan:

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel



Gambar 3-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (R -Square)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya organisasi dan kompensasi) dalam menerangkan variabel dependen (Disiplin kerja). Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variable dependen amatter batas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksivariasi dependen atau memiliki pengaruh yang besardengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2010, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan data angket sebanyak 65 eksampler angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_1), 8 pernyataan untuk kompensasi (X_2), dan 10 pernyataan untuk disiplin kerja (Y) dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Table IV – 1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Budaya Organisasi (X_1), variabel Kompensasi (X_2), dan variabel Disiplin Kerja (Y).

Karakteristik Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Table IV – 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	63,1%
2	Perempuan	24	36,9%
	Jumlah	65	100%

(Sumber : ACC (Astra Credit Companies))

Dari 65 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II terdiri dari 41 orang laki-laki (63,1%) dan 24 orang perempuan (36,9%).

b) Berdasarkan Usia

Table IV – 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	20	30,8%
2	31-40 Tahun	24	36,9%
3	41- 51 Tahun	21	32,3%
	Jumlah	65	100%

(Sumber : ACC (Astra Credit Companies))

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia 31-40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket sebanyak 24 orang (36,9%).

c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Table IV – 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	S1	17	26,2%
2	S2	9	13,8%
3	Diploma	39	60,0 %
4	Jumlah	65	100%

(Sumber : ACC (Astra Credit Companies))

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S1 26,2%, responden, responden yang berpendidikan S2 13,8%, responden yang berpendidikan Diploma 60,0 %. Tingkat pendidikan Diploma lebih dominan.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a) Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Table IV – 5
Skor Angket untuk variabel X_1 (Budaya Organisasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	46,2	15	23,1	17	26,2	3	4,6	0	0	65	100
2	21	32,3	25	38,5	14	21,5	5	7,7	0	0	65	100
3	25	38,5	23	35,4	10	15,4	7	10,8	0	0	65	100
4	20	30,8	42	64,6	3	4,6	0	0	0	0	65	100

5	29	44,6	28	43,1		10,8	1	1,5	0	0	65	100
6	29	44,6	28	43,1	7	10,8	1	1,5	0	0	65	100
7	19	29,2	27	41,5	11	16,9	8	12,3	0	0	65	100
8	18	27,7	43	66,2	4	6,2	0	0	0	0	65	100
9	27	41,5	22	33,8	8	12,3	8	12,3	0	0	65	100
10	20	30,8	43	66,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
11	31	47,7	26	40,0	7	10,8	1	1,5	0	0	65	100
12	20	30,8	43	66,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
13	24	36,9	24	36,9	9	13,8	8	12,3	0	0	65	100
14	17	26,2	44	67,7	4	6,2	0	0	0	0	65	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (46,2%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (38,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (38,5%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (64,6%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (44,6%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (44,6%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (41,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Pihak manajemen selalu memberikan perhatian kepada karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (66,2%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (41,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (66,2%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (66,2%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (36,9%).
14. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (67,7%).

b) Variabel Kompensasi (X_2)

Table IV – 6
Skor Angket untuk variabel X_2 (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	30,8	41	63,1	4	6,2	0	0	0	0	65	100
2	26	40,0	37	56,9	2	3,1	0	0	0	0	65	100
3	17	26,2	47	72,3	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	25	38,5	32	49,2	8	12,3	0	0	0	0	65	100
5	16	24,6	48	73,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
6	18	27,7	36	55,4	8	12,3	3	4,6	0	0	65	100
7	24	36,9	27	41,5	9	13,8	5	7,7	0	0	65	100
8	23	35,4	35	53,8	6	9,2	1	1,5	0	0	65	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (63,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Besar gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (56,9%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (65,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Banyaknya peraturan yang membuat karyawan tidak rilex dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (72,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang (73,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (55,4%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (41,5%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya akan semangat bekerja apabila fasilitas perusahaan memadai. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (53,8%).

c) Variabel Disiplin Kerja (Y)

Table IV – 7
Skor Angket untuk variabel Y (Disiplin Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	52,3	15	23,1	13	20,0	2	3,1	1	1,5	65	100
2	25	38,5	24	36,9	11	16,9	5	7,7	0	0	65	100
3	31	47,7	21	32,3	8	12,3	5	7,7	0	0	65	100
4	33	50,8	30	46,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
5	35	53,8	23	35,4	6	9,2	1	1,5	0	0	65	100
6	31	47,7	29	44,6	5	7,7	0	0	0	0	65	100
7	32	49,2	22	33,8	7	10,8	4	6,2	0	0	65	100
8	32	49,2	29	44,6	4	6,2	0	0	0	0	65	100
9	35	53,8	23	35,4	6	9,2	1	1,5	0	0	65	100
10	32	49,2	22	33,8	7	10,8	4	6,2	0	0	65	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya selalu datang ketempat kerja tepat waktu. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (52,3%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan Datang terlambat ketempat kerja akan merugikan diri sendiri. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (38,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Karyawan harus mengikuti apa yang telah diarahkan atasan diperusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7%).
4. Jawaban responden tentang Pekerjaan yang terlalu ketat dapat membuat karyawan tidak santai dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,8%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pekerjaan yang diberikan atasan selalu saya kerjakan sesuai arahan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,8%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Ketaatan pada atasan menghasilkan kerja yang baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (47,7%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu menjalankan tugas tanpa adanya paksaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Bekerja dengan sukarela akan menghasilkan kinerja yang baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja atas tanggung jawab saya menjadi bagian dalam perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,8%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan Kesalahan yang saya buat didalam perusahaan akan menjadi tanggung jawab saya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (49,2%).

B. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 16 dan dibandingkan perhitungan secara manual yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Menurut Azuar Juliandi, dan Irfan. (2013, hal.145) dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebesar 0,05. Bila nilai sig.(2tailed) \leq 0,05 maka instrumen valid, jika nilai sig.(2tailed) $>$ 0,05 maka instrumen tidak valid.

Dari 65 daftar pernyataan (Quesioner) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian seperti tabel berikut :

Table IV – 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₁ (Budaya Organisasi)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,561	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,638	0,000< 0,05	Valid
Item 3	0,597	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,571	0,000< 0,05	Valid
Item 5	0,558	0,000< 0,05	Valid
Item 6	0,558	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,431	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,379	0,002< 0,05	Valid
Item 9	0,581	0,000< 0,05	Valid
Item 10	0,532	0,000< 0,05	Valid

Item 11	0,602	0,000<0,05	Valid
Item 12	0,532	0,000<0,05	Valid
Item 13	0,559	0,000<0,05	Valid
Item 14	0,356	0,004<0,05	Valid

Table IV – 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X₂ (Kompensasi)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,567	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,363	0,003< 0,05	Valid
Item 3	0,406	0,001< 0,05	Valid
Item 4	0,538	0,000< 0,05	Valid
Item 5	0,279	0,025< 0,05	Valid
Item 6	0,437	0,000< 0,05	Valid
Item 7	0,667	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,297	0,016< 0,05	Valid

Table IV – 10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Disiplin Kerja)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,656	0,000< 0,05	Valid
Item 2	0,642	0,000< 0,05	Valid
Item 3	0,615	0,000< 0,05	Valid
Item 4	0,395	0,001< 0,05	Valid
Item 5	0,659	0,000< 0,05	Valid
Item 6	0,293	0,018< 0,05	Valid
Item 7	0,588	0,000< 0,05	Valid
Item 8	0,307	0,013< 0,05	Valid
Item 9	0,659	0,000< 0,05	Valid
Item 10	0,588	0,000< 0,05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja) ternyata untuk setiap pernyataan mempunyai status yang valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas di uji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari tiap variabel sudah

menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal.148) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach's Alpha $> 0,6$, hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Table IV – 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Budaya Organisasi (X_1)	797	Reliabel
Kompensasi (X_2)	670	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	745	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($> 0,6$). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing – masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

C. Teknik Analisis Data

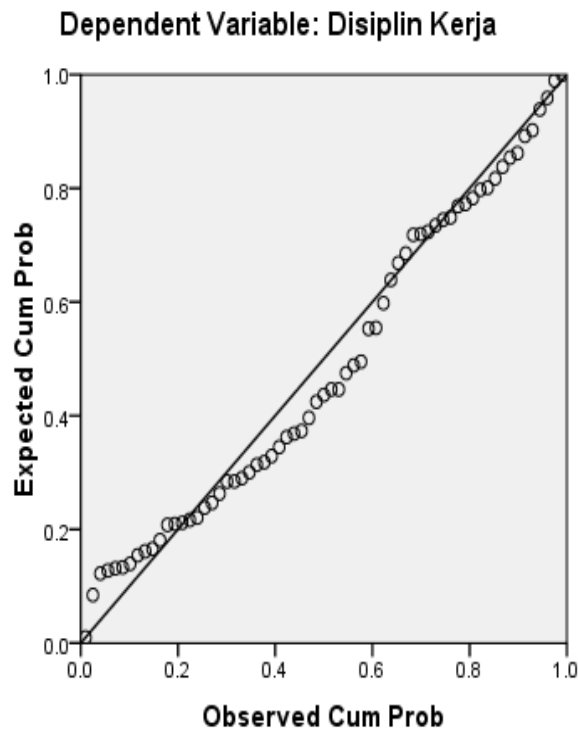
1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Table IV – 12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Budaya Organisasi	.763	.664	.573	.615	1.626
Kompensasi	.505	.064	.041	.615	1.626

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Kedua variabel independen budaya organisasi dan kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (Tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

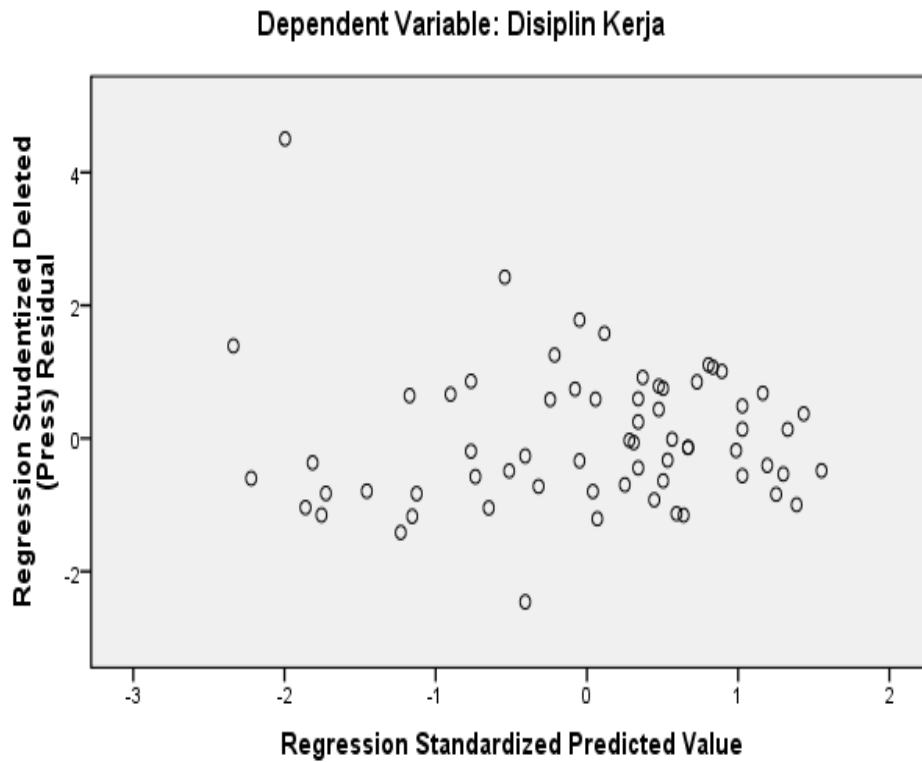
c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber : Diolah SPSS

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2) Uji Hipotesis

a) Metode Regresi Linear berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan kompensasi) dan variabel terikat (disiplin kerja).

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

Table IV – 13
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	7.482	5.263		1.421	.160	-3.040	18.003
	Budaya Organisasi	.555	.080	.730	6.983	.000	.396	.714
	Kompensasi	.099	.198	.052	.502	.617	-.296	.494

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 7.482 + 0,555X_1 + 0,099X_2$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kompensasi

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Budaya Organisasi dan Kompensasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika budaya organisasi dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol maka disiplin kerja bernilai sebesar 7,482.

2. Hasil data 0,055 dan jika budaya organisasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,055 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Hasil data 0,099 jika kompensasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,099 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b) Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dengan uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Bentuk pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$

(a) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) secara individual terhadap Disiplin Kerja (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV – 14
Hasil Uji-t X_1 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.482	5.263		1.421	.160
Budaya Organisasi	.555	.080	.730	6.983	.000
Kompensasi	.099	.198	.052	.502	.617

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-14 diatas, tentang pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,983 > 1,998$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

(b) Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Untuk melihat pengaruh Kompensasi (X_2) secara individual terhadap Disiplin Kerja (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 16.0, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Table IV – 15
Hasil Uji-t X_2 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.482	5.263		1.421	.160
Budaya Organisasi	.555	.080	.730	6.983	.000
Kompensasi	.099	.198	.052	.502	.617

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel IV-15 diatas, tentang pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,502 < 1,998$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

c) Uji F

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-16
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	727.678	2	363.839	43.375	.000 ^a
	Residual	520.076	62	8.388		
	Total	1247.754	64			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

$F_{\text{tabel}} = n-k-1 = 65-2-1 = 62$ adalah 3,15

Kreteria pengujian :

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$

Dari tabel tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} 43,375 > f_{\text{tabel}} 3,15$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II Medan.

d) Koefisien determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja maka dapat digunakan korelasi ganda dan

dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square) akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap terikat :

Table IV – 17
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.583	.570	2.89626

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,764 bernilai positif, artinya hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja sangat kuat. Sedangkan nilai R-Square adalah 0,583 atau menunjukkan sekitar 58,3% variabel disiplin kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) sebesar 58,3% sementara 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dari pengujian tersebut :

1) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,983 > 1,998$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,555 membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 ($\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$) hal ini berarti “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja”

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan Hasil penelitian Damayanti (2014) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja, karena dengan adanya kompensasi maka karyawan yang ada di perusahaan akan lebih semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang tinggi maka seorang karyawanpun mampu memberikan peningkatan dalam disiplin kerja maka keberhasilan pencapaian target juga akan semakin baik. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Kurniawati (2017) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) yang menyatakan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,502 sementara t_{tabel} 1,998. Berarti H_0 diterima H_a ditolak hal ini menunjukkan bahwa

tidak berpengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II.

3) Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 43,375 > F_{tabel} 3,15 dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi ada berpengaruh terhadap disiplin kerja pada ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II. Dan untuk melihat seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,583 atau sama dengan 58,3%, sisanya 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai sebesar 6,983 sedangkan pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,502 dan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja secara bersama-sama memiliki nilai F_{hitung} 43,375. Sehingga hubungan budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja sangat erat, dengan kata lain budaya organisasi dan kompensasi harus dijalankan bersama-sama. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Fitriani (2017) bahwasannya budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada ACC (Astra Credit Companies) Cabang Medan II, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan).
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan).
3. Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan harus melakukan kegiatan dalam budaya organisasi agar orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat dia bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah. Agar para karyawan yang berkerja pun lebih meningkatkan disiplin kerja nya para perusahaan.
2. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi kepada para karyawan karena kompensasi sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan, sehingga hal ini dapat

berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi mungkin perusahaan bisa lebih meningkatkan disiplin kerja para karyawannya.

3. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat, sehingga perusahaan bisa mencapai sesuai dengan harapan yang perusahaan inginkan. Dan apabila terdapat karyawan yang melanggar disiplin kerja maka berhak buat diberikan sanksi hukuman sesuai dengan peraturan perusahaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Madenatera
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Azuar Juliandi dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dwitya Damayanti, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno Hatta Unit Personel & Genneral Affairs*. (Jurnal Manajemen Bisnis dan Komunikasi Bisnis)
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Isni Kurniawati, 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan BNI Syariah Cabang Surakarta. *Skripsi*. Diterbitkan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Maryadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang*. (Jurnal, JMP, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012). Program Studi Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Puput Meretha Sari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*. (Jurnal Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XII No. 2 Oktober 2015).
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit YKPN

Stephen P Robbins. 2011. *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey Prentice-Hall Inc

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

Veithzal Rivai Zainal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Widya Dwi Oktaviani, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*. (Jurnal e-proceeding of Management: Vol. 4, No. 1 April 2017) ISSN. 2355-9357.

Wirawan, 2007.*Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : DEBY NOVITA SARI
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 31-Mei -1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : ISLAM
Bangsa : INDONESIA
Alamat : Jln. Rajawali No.23
Anak Ke : 1 Dari 2 Bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : SOFYAN SORIK NST
Nama Ibu : RITA S

Pendidikan

1. SD Perguruan Jenderal Sudirman Medan Tamat Tahun 2007
2. SMP Perguruan Jenderal Sudirman Medan Tamat Tahun 2010
3. SMA BKPM Teladan Medan Tamat Tahun 2013
4. Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2018

Deby Novita Sari